

Diskriminācija - galvenie jēdzieni

ERA SEMINĀRS JURISTIEM PAR DIREKTĪVU 2000/78 UN 2000/43 PIEMĒROŠANU

RĪGĀ, 2022. GADA 5. MAIJĀ

MARTIN MÖRK



Finansē saskaņā ar Eiropas Komisijas programmu
"Tiesību, vienlīdzības un pilsonības programma 2014.-2020."

1

Ietvertie jēdzieni:

I daļa	Tiešā diskriminācija
II daļa	Netiešā diskriminācija
III daļa	Uzmākšanās

2

I daļa: Tiešā diskriminācija

Direktīva 2000/43: 2. panta 2(a) punkts

Direktīva 2000/78: 2. panta 2(a) punkts

3

Tiešā diskriminācija

Saskaņā ar direktīvām 2000/43 un 2000/78, kas aplūkotas šajā kursā, tiek uzskatīts, ka tieša diskriminācija notiek, ja attiecībā pret vienu personu

- (1) izturas mazāk labvēlīgi nekā izturas, ir izturējušies vai izturētos pret citu**
- (2) salīdzināmā situācijā**
- (3) pamatojoties uz rases vai etnisko izcelsmi, reliģiju vai pārliecību, invaliditāti, vecumu vai dzimumorientāciju**

Ievērot: jomas, kurās tiek piemērota aizsardzība saskaņā ar abām direktīvām, atšķiras saistībā ar dažādiem pamatiem. Piem., diskriminācija reliģijas, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ preču un pakalpojumu jomā nav iekļauta direktīvā 2000/78 (bet var būt iekļauta DV tiesību aktos). Turklāt, abās direktīvās DV atļauts veikt pozitīvus rīcības pasākumus, un papildus tam direktīvā 2000/78 atļauti īpaši izņēmumi attiecībā uz vecumu un invaliditāti.

4

1. Mazāk labvēlīga attieksme

Šis jēdziens attiecas uz nevienlīdzību ar atšķirīgu attieksmi:

- Nav prasības, ka attieksmei ir jābūt sliktai absolūtā izpratnē, tikai sliktākai nekā attieksmei pret citiem tagad, pagātnē vai nākotnē
- “Vienlīdzība ciešanās”, kad pret visiem izturas vienlīdz slikti, līdz ar to nav problēma

5

1. Mazāk labvēlīga attieksme

Faktisks salīdzinājums, kāda ir vai bija attieksme pret kādu, kam nepiemīt aizsargātā īpašība

vai

Hipotētisks salīdzinājums, kāda būtu attieksme pret kādu, kam nepiemīt aizsargātā īpašība (nozīmīgi lietās, kur attiecīgā attieksme ir acīmredzama nelabvēlīga attieksme vai vismaz atkāpe no vispārpieņemtas normas)

Lūdzam ievērot: Praksē šī pārbaude var šķist nedaudz virspusēja lietās, kur acīmredzama nelabvēlīga attieksme ir tieši saistīta ar aizsargāto īpašību.

6

2. Salīdzināma situācija

Nepietiek ar mazāk labvēlīgas attieksmes konstatēšanu per se, attieksmei ir jābūt mazāk labvēlīgai salīdzināmā situācijā

Lai būtu salīdzināma, situācijai nav jābūt vienādai, bet pietiekami līdzīgai, lai varētu noteikt, vai tiešām attieksme pret personu ir bijusi (vai būtu) mazāk labvēlīga nekā pret salīdzināmo

(Reizēm ļoti) complicētas analītiskās domāšanas analīze, kas ietver līdzību un atšķirību noteikšanu un pamatā izlemšanu, vai tās ir pietiekami nozīmīgas, lai noteiktu, vai situācija ir vai nav salīdzināma.

2. Salīdzināma situācija

Noteikšana, vai situācija ir vai nav salīdzināma, ir diskriminācijas novērtējuma centrālais elements, jo izpilda divkāršu funkciju attiecībā uz

- (i) jautājumu, par to, vai uz mazāk labvēlīgo attieksmi attiecas aizliegums (jo mazāk labvēlīga attieksme situācijā, kas nav salīdzināma, nav ietverta),
un ja tā:
- (ii) jautājums par to, vai attieksme bija, vai var uzskatīt, ka tā bija cēloņsakarībā ar aizsargāto īpašību.

2. Salīdzināma situācija

Ja situācija nav salīdzināma: => Pieteicējs zaudē (nav nepieciešams apspriest, vai pastāv cēloņsakarība)

Ja situācija ir salīdzināma => Šādi konstatēta mazāk labvēlīgā attieksme vai nu pierāda, vai izveido uz pierādījumiem balstītu pieņēmumu, ka pastāv cēloņsakarība ar aizsargātu pamatu

2. Salīdzināma situācija?

1. piemērs:

- Etniskā vairākuma personai ir atļauts ieiet veikalā plkst. 17.45
- Redzami minoritātes personai liegts ieiet veikalā plkst. 17.50

2. piemērs:

- Etniskā vairākuma personai ir atļauts ieiet veikalā plkst. 17.55
- Redzami minoritātes personai liegts ieiet veikalā plkst. 17.59

Abos piemēros veikalu slēdz plkst. 18.00.

2. Salīdzināma situācija?

Konstatēšana, vai kāds, pret kuru ir bijusi nelabvēlīga izturēšanās, ir salīdzināmā situācijā, var būtu ļoti sensitīvs jautājums. Piemēram:

- Vai darbinieks reģistrētās viendzimuma attiecībās ir salīdzināmā situācijā ar laulātu personu attiecībā pret jautājumu par darba prēmiju?
- Vai amata pretendents, kurš reliģisku apsvērumu dēļ ar visiem sasveicinās, pieliekot roku pie krūtīm, konkursā uz darba vietu ir salīdzināmā situācijā ar darbinieku, kurš sasveicinās, paspiežot roku?
- Vai minoritātes persona ar citu matu veidu nekā etniskajam vairākumam ir salīdzināmā situācijā ar personu, kas pieder etniskajam vairākumam, attiecībā pret matu griezumam veikšanu frizētavā, kurā ir darba pieredze tikai ar etniskā vairākuma klientiem?

11

3. Pamatojoties uz rases vai etnisko izcelsmi, reliģiju vai pārliecību, u.c.

Ja ir konstatēta mazāk labvēlīga attieksme salīdzināmā situācijā => cēloņsakarība ar aizsargātu pamatu vai nu pierādīta, vai prezumēta.

Prezumpciju var atspēkot, pierādot, ka mazāk labvēlīgā attieksme faktiski ir notikusi cita cēloņa dēļ, kas nav saistīts ar aizsargātu pamatu.

Piemērs: Ja tiek pierādīts, ka gados vecāka amata pretendenta ģimenes saites ar vadītāju bija iemesls, kāpēc viņu nepieņēma darbā un priekšroku deva gados jaunākam mazāk kvalificētam pretendētājam, attieksme bija mazāk labvēlīga, taču ne vecuma dēļ.

Svarīgi: Mazāk labvēlīga attieksme direktīvā ietvertu pamatu dēļ var būt ne tikai pret aizsargāto grupu locekļiem Ir aizsargātas visas personas, kas cieš no mazāk labvēlīgas attieksmes salīdzināmā situācijā uz šādiem pamatiem (C-83/14, Chez RB p. 56). Tas nozīmē, ka tiešā diskriminācija var attiekties arī uz personām, kas kļūdaini uzskatītas par piederošām konkrētai reliģijai, etniskajai grupai, noteikta vecuma vai tāpēc, ka tās ir saistītas ar aizsargātas grupas locekli.

12

II daļa: Netiešā diskriminācija

Direktīva 2000/43: 2. panta 2(b) punkts

Direktīva 2000/78: 2. panta 2(b) punkts

13

Netiešā diskriminācija

1. Šķietami neitrāla tiesību norma, kritērijs vai prakse
2. Nostādītu personas no aizsargātas grupas (identifikācija, pamatojoties uz rases vai etnisko izcelsmi, reliģiju vai pārliecību, dzimumorientāciju, invaliditāti vai vecumu) īpaši nelabvēlīgākā situācijā salīdzinājumā ar citām personām; UN
3. Tiesību norma, kritērijs vai prakse nekalpo leģitīmam mērķim; VAI
4. To nevar pamatot kā piemērotu un nepieciešamu leģitīmā mērķa sasniegšanai.

Piezīme: ļoti retos gadījumos personas, kas pašas nepieder aizsargātajai grupai, arī var būt netiešas diskriminācijas upuri, ja izjūt īpašu nelabvēlību kopā ar aizsargāto grupu (C-83/14, *Chez RB* p. 56 un 60).

14

1. Šķietami neitrāla tiesību norma, kritērijs vai prakse

Lai līdzekli uzskatītu par “šķietami neitrālu”, tas nevar attiekties konkrēti uz personām, kas pieder aizsargātajai grupai. Šķietami neitrālu līdzekļu piemēri:

- Restorāna apģērba standarts, ar kuru oficiantiem aizliegts valkāt jebkādas galvassegas
- Modes veikala pārdevēju darbā pieņemšanas politika, prasot kandidātiem pierādīt fizisko piemērotību, reģistrējot treniņus speciālā lietotnē

Lūdzam ievērot: Ja šķietami neitrālu noteikumu tieši saista ar aizsargāto grupu, šo līdzekli nedrīkst uzskatīt par šķietami neitrālu, bet tas ir jāvērtē kā tieši diskriminējošs Piem., “tiesības saņemt vecuma pensiju” (C-499/08, Ole Andersen, 23. p.).

15

2. Īpaša nelabvēlība aizsargātajai grupai salīdzinājumā ar citu grupu

Neitrālam līdzeklim ir jāparedz īpaša nelabvēlība aizsargātajai grupai, t.i. līdzeklim ir jābūt negatīvai ietekmei uz daudz lielāku aizsargātās grupas locekļu daļu, salīdzinot ar citas grupas, kurai nepiemīt aizsargātā īpašība, negatīvi skarto locekļu daļu. (C-83/14 Chez RB p. 100-101)

Piem. Lielākajai daļai vīriešu reliģiskajā grupā X ir bārdas pretstatā vīriešu minoritātei, kas nepieder reliģiskajai grupai. Tāpēc vīrieši reliģiskajā grupā X cieš no īpašas nelabvēlīgas attieksmes “bezbārdas politikas” dēļ.

Svarīgi: daudzos gadījumos konkrētā nelabvēlība nav jāpierāda “praksē”. Pietiek norādīt, ka līdzeklis nosaka šādu negatīvu ietekmi (C-237/94, O’Flynn, 21. p). Ja grupas definīcija ir izveidota šaura, tas ir daudz vieglāk, piemēram, “Vīrieši, kas pieder reliģiskajai grupa X, kas nēsā bārdu reliģisku iemeslu dēļ”

Taču: situācijās, kur konkrētu nelabvēlību tiesa skaidri nevar pieņemt, tās pierādīšanai var būt nepieciešami statistiski pierādījumi.

16

2. Īpaša nelabvēlība aizsargātajai grupai (grupu salīdzinājums)

Kuras grupas varētu īpaši negatīvi ietekmēt šādi “neitrāli noteikumi”? Vai būtu nepieciešami statistiski pierādījumi, lai to pierādītu?

- Restorāna apģērba standarts, ar kuru oficiantiem aizliegts valkāt jebkādas galvassegas
- Modes veikala pārdevēju darbā pieņemšanas politika, prasot kandidātiem pierādīt fizisko piemērotību, reģistrējot skriešanas laiku speciālā lietotnē
- Rekrutēšanas algoritms, kas piešķir visiem pretendentiem, kas dzīvo zemu ienākumu rajonā (pēc pasta indeksa), zemāku punktu rezultātu attiecībā uz potenciālo pieņemšanu darbā nekā personām, kas dzīvo bagātākos rajonos. Pieņemšanas darbā potenciāla rezultātus izmanto, lai noteiktu, kuru aicināt uz interviju.

17

3. Objektīvs pamatojums - leģitīms mērķis

Ja pieteicējam ir izdevies pārliecināt tiesu, ka neitrāls līdzeklis nostāda aizsargātas grupas locekļus īpaši neizdevīgākā situācijā, tā ir prima facie netiešas diskriminācijas lieta. Tad tam, kas neitrālo līdzekli piemēro, ir jāpamato tas saistībā ar vienu vai vairākiem leģitīmiem mērķiem. Ja mērķi ir vairāki, katru no tiem var izmantot atsevišķi līdzekļa pamatošanai.

Nav izsmeljoša leģitīmo mērķu saraksta, bet mērķim ir objektīvi jārisina reāla vajadzība, kam reizēm nepieciešams pierādījums (C-83/14, Chez RB, 116. p.) un kas nedrīkst būt saistīts ar diskrimināciju (Lieta 170/84, Bilka, 30. p.).

Ja kāds no neitrālo līdzekli pamatojošajiem faktiskajiem mērķiem ir saistīts ar apsvērumu attiecībā pret konkrētu grupu - līdzekļa piemērošana personām, kas pieder šai grupai (vai saistītas ar šo grupu), būs tieši diskriminējoša (C-83/14, Chez RB, 91.p.).

18

3. Objektīvs pamatojums - samērīgums

Apstrīdētais neitrālais līdzeklis ir jāuzskata par piemērotu un nepieciešamu legītimā mērķa sasniegšanai. Šis ir samērīguma novērtējums, ko veic attiecībā pret katru norādīto mērķi.

Pārbaude, vai noteikums ir piemērots, ir pēc būtības funkcionalitātes tests - vai ar apstrīdēto noteikumu var sasniegt attiecīgo mērķi?

Pārbaude, vai noteikums ir nepieciešams, ir pārbaude, vai mērķi varētu sasniegt ar mazāk ierobežojošiem līdzekļiem nekā neitrālais noteikums.

Svarīgi: pat ja līdzekli abstrakti varētu uzskatīt par efektīvāko mērķa sasniegšanai, to var uzskatīt par nesamērīgu, ja nelabvēlīgā ietekme skartajām personām pārsniedz ieguvumu. Nedrīkst pārmērīgi kaitēt skarto personu legītimajām interesēm.

(C-83/14 Chez RB p. 123 un 128)

19

Tieša vai netieša diskriminācija?

- Ģērbšanās standarts, ar kuru skaidri aizliegtas galvas šalles (bet atļautas citas galvassegas)
- Ģērbšanās standarts, ar kuru aizliegtas visas galvassegas, lai izspiestu sievietes-musulmanietes, bet ko tomēr attiecina uz visiem
- Ģērbšanās standarts, ar kuru aizliegtas visas galvassegas, bet kuru attiecina tikai uz sievietēm-musulmanietēm
- Ģērbšanās standarts, ar kuru aizliegtas visas galvassegas (kuru attiecina uz visiem)
- Nodarbinātības politika, kas neatļauj pieņemt darbā personas, kas dzimušas Irānā
- Sekmīgs vizuālā stila atzīšanas testa rezultāts kā priekšnoteikums pieņemšanai darbā

20

III daļa: Uzmākšanās

Direktīva 2000/43: 2. panta 3. punkts

Direktīva 2000/78: 2. panta 3. punkts

21

Uzmākšanās

Nevēlama rīcība, kas saistīta ar kādu no aizsargātajiem pamatiem: rasi, reliģiju vai pārliecību, dzimumorientāciju, invaliditāti vai vecumu.

Rīcības nolūks vai sekas ir iebiedēšana, ļauna, pazemojoša, noniecinoša vai aizvainojoša vide.

Nav nepieciešams salīdzinājums!

Piemēri: apsaukšanās, aizvainojoši joki, pamatojoties uz stereotipiem, reliģiskās pārliecības vai prakses apšaubīšana, izspiešana, nepamatota spējas izpildīt darba pienākumus apšaubīšana, regulāra tādu darba uzdevumu uzdošana, kas ir skaidri neatbilstoši kvalifikācijai/ samaksas kategorijai.

Piezīme: Personas, kuras nav aizsargātās grupas locekļi, arī var aizskart jebkādu aizsargāto pamatu dēļ, piemēram, pieņemot, ka tās pieder aizsargātai grupai vai ir saistītas ar kādu šādas grupas locekli (skatīt C-303/06, Coleman, p. 38 un 50 saistībā ar C-83/14 Chez RB, p. 56)

22

Tieša diskriminācija vai uzmākšanās?

Vīrietim ceļam būvniecībā izsniedz sievietes darba apģērbu

Melnādaiņam pārim restorānā vakariņu laikā piecas reizes lūdz pārsēties pie cita galdiņa

Nepiedienīga satura ekrānsaudzētāja instalēšana uz neredzīga biroja darbinieka datora

Romu tautības apmeklētājam smalkā restorānā skaļi lūdz samaksāt iepriekš

Autobusa pārvadātājs visus pasažierus ar atšķirīgu ādas krāsu iesēdina atsevišķā autobusā, kas ir vienāds ar to, kurā brauc pasažieri ar baltu ādas krāsu

Apkopējam, kas pieder sikhu reliģijai, darba grupas vadītājs vienmēr dod uzdevumu tīrīt tualetes

Ebreju tautības medmāsai vienmēr ieliek darba maiņas sestdienā, neskatoties uz viņas protestiem

23

Kopsavilkums

Tieša diskriminācija: pret personu izturas mazāk labvēlīgi nekā izturas, ir izturējušies vai izturēsies pret citu personu salīdzināmā situācijā rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, dzimumorientācijas, invaliditātes vai vecuma dēļ.

Netieša diskriminācija: šķietami neitrāla tiesību norma, kritērijs vai prakse, kas nostāda aizsargātās grupas personas (ko nosaka pēc rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, dzimumorientācijas, invaliditātes vai vecuma) īpaši nelabvēlīgākā situācijā, un šķietami neitrālo tiesību normu, kritēriju vai praksi nevar pamatot kā piemērotu vai nepieciešamu līdzekli leģitīma mērķa sasniegšanai.

Uzmākšanās: nevēlama rīcība, kuras nolūks vai sekas ir iebiedēšana, ļaunas, pazemojošas, noniecinošas vai aizvainojošas vides radīšana. Rīcība ir saistīta ar rases vai etnisko izcelsmi, reliģiju vai pārliecību, dzimumorientāciju, invaliditāti vai vecumu.

24